



Política relacionada con drogas y alcohol

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

El fabricante de papel y productos corrugados requiere del uso de equipo y maquinaria industrial que pueden ser peligrosos. El equipo y la maquinaria tienen el potencial de causar lesiones personales graves o incluso la muerte, especialmente cuando se operan de manera incorrecta. Dentro del entorno de trabajo de PCA, que es sensible a la seguridad, no se tolera el estar afectado por el uso de drogas o alcohol. De acuerdo con esta Política, una persona que esté bajo los efectos de una droga prohibida se considera afectada.

PRUEBAS PREVIAS AL EMPLEO

Un resultado negativo a la prueba de drogas es un término y condición de empleo con PCA. Por lo tanto, una oferta de empleo está sujeta al cumplimiento de esta Política. Los solicitantes de empleo deberán someterse a una prueba para detectar drogas. A los solicitantes no se les hará la prueba para detectar marihuana; sin embargo, el uso de marihuana de una manera que pueda afectarlo en el lugar de trabajo está estrictamente prohibido.¹

REQUISITOS

Lo siguiente está prohibido bajo esta Política:

- Obtener un resultado positivo o recibir un resultado no negativo a una o más drogas prohibidas;²
- Presentarse al trabajo si se encuentra bajo los efectos de drogas o alcohol;
- Trabajar si se encuentra bajo los efectos de drogas o alcohol;
- Usar cualquier droga prohibida en cualquier momento durante las horas de trabajo programadas;
- Negarse a someterse a las pruebas cuando la empresa declare que existe una sospecha razonable;
- La venta, compra, transferencia y/o posesión de cualquier droga prohibida en la propiedad de PCA; y
- La posesión y/o el uso de cualquier medicamento recetado para el cual el empleado no tenga una receta actual y válida. Los medicamentos con receta médica deben tomarse o usarse siguiendo las indicaciones, para mantener el cumplimiento de esta Política.

MEDICAMENTOS

Si a un empleado se le receta un medicamento que puede afectarlo, él/ella deberá cumplir con los siguientes procedimientos:

- Infórmele al proveedor médico que le recete el medicamento o medicamentos, que usted trabaja en un entorno de trabajo sensible a la seguridad y entréguele a esta persona una copia de la descripción de su puesto de trabajo (disponible en Recursos Humanos);
- Trabaje con el proveedor médico para asegurarse de que el uso de los medicamentos recetados no lo afecte durante el trabajo. Si esto no es posible, el empleado deberá faltar al trabajo con un permiso médico; y
- Proporcione una carta del proveedor médico a Recursos Humanos confirmando que se han tomado los pasos anteriores para evitar la posibilidad de estar afectado durante el trabajo. El uso de medicamentos recetados se documentará en el expediente médico del empleado.

MARIHUANA

PCA opera en jurisdicciones donde el uso de marihuana es ilegal. PCA también opera en jurisdicciones donde el uso de marihuana medicinal y/o marihuana recreativa es legal. Esta política se aplica a la marihuana, independientemente de la ley dentro de su jurisdicción particular. La marihuana, incluyendo pero sin limitarse a los derivados del THC (denominados cannabinoides), no deben traerse a la propiedad de PCA ni fabricarse, distribuirse, poseerse ni utilizarse mientras realiza su trabajo en PCA. PCA no está interesado en la conducta de un empleado afuera del trabajo, siempre y cuando la conducta no interfiera con el pleno cumplimiento de esta Política por parte de este empleado.

SOSPECHA RAZONABLE

Se espera que un empleado se someta a pruebas para detectar drogas y alcohol en las siguientes circunstancias:

- Si se sospecha que un empleado está bajo los efectos de droga o alcohol en el trabajo, usando criterios objetivos;
- Si un empleado está involucrado en una situación donde casi ocurre un accidente y hay razones para creer que un factor que contribuyó a que esto ocurriera pudo ser que el empleado haya estado bajo los efectos de drogas o alcohol; o
- Si un empleado está involucrado en un incidente que cause lesiones personales y/o daños a la propiedad y hay razones para creer que estar bajo los efectos de drogas o alcohol puede haber sido un factor que contribuyó a que esto ocurriera. La prueba se realizará dentro de un tiempo razonablemente cercano a las circunstancias que provocaron que se hiciera la prueba. Se puede usar una prueba de umbral donde se sospeche que se ha violado esta política; sin embargo, debe usarse una prueba confirmatoria para determinar que se ha violado esta política.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Un empleado que se descubra que ha violado esta política estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

PROGRAMA DE AYUDA PARA LOS EMPLEADOS (EAP)

La Compañía cuenta con el programa EAP. Se alienta a los empleados a usar el programa EAP. El uso del programa EAP por parte de un empleado no se considerará como algo que resulte en una acción disciplinaria. Sin embargo, esta protección solo se da a los empleados que participan en el programa EAP antes de una violación de la política de la Compañía.

LEY DE LUGARES DE TRABAJO LIBRES DE DROGAS

Los beneficiarios de contratos federales deben cumplir con esta Ley. A través de esta política, PCA se compromete a mantener un lugar de trabajo libre de drogas en cumplimiento con la ley. Un empleado que sea condenado por un delito relacionado con drogas que involucre el lugar de trabajo debe informar a la Compañía sobre la condena dentro de los siguientes cinco (5) días.

DEFINICIONES

- ***Estar afectado o estar bajo los efectos de drogas o alcohol:*** Es el uso o consumo de una droga prohibida que puede causar un impacto adverso en la capacidad de realizar tareas laborales de manera segura y tomar decisiones sólidas y razonadas mientras está en el trabajo.
- ***Casi un accidente:*** Un incidente de seguridad que no resultó en lesiones ni daños a la propiedad, pero que podría haber tenido fácilmente el potencial de hacerlo.
- ***Drogas prohibidas:***

	Prueba de umbral	Nivel de confirmación ³
Alcohol		.08
Anfetaminas	1000 ng/ml	500 ng/ml
Cocaína	300 ng/ml	150 ng/ml
Marihuana (THC)	50 ng/ml	30 ng/ml
Opiáceos (incluyendo la hidrocodona y la hidromorfona)	2000 ng/ml	2000 ng/ml
Benzodiacepinas	300 ng/ml	300 ng/ml
Barbitúricos	300 ng/ml	300 ng/ml
Propoxifeno/Metadona	300 ng/ml	300 ng/ml
Fenciclidina (PCP)	25 ng/ml	25 ng/ml
Oxicodona	100 ng/ml	100 ng/ml

- ***Negarse a someterse a una prueba:*** Esto incluye lo siguiente, entre otras cosas: i) negarse a someterse a una prueba; ii) adulterar una prueba; iii) o intentar alterar de cualquier otro modo el resultado de una prueba.

¹ El uso de marihuana medicinal según lo dispuesto en ciertas leyes estatales se considerará un medicamento bajo esta Política.

² Se puede hacer una excepción para el uso legal de la marihuana en los estados donde se permite el uso médico o recreativo.

³ Los niveles de prueba indicados son para pruebas basadas en orina. Los niveles de prueba variarán según la metodología de la prueba de detección de drogas. Se utilizarán niveles de prueba estándar de la industria comparables para las pruebas basadas en fluidos orales (saliva).

Revisado el 1 de julio del 2023